



WYŻSZA SZKOŁA BEZPIECZEŃSTWA
z siedzibą w Poznaniu

REGULAMIN WYNAGRADZANIA

Poznań

2015

SPIS TREŚCI:

Rozdział 1	strona
Przepisy ogólne.....	3
Rozdział 2	
Wynagrodzenie za pracę.....	3
Rozdział 3	
Świadczenia związane z pracą.....	4
Rozdział 4	
Przepisy końcowe.....	7

Rozdział 1

PRZEPISY OGÓLNE

§ 1.

Podstawę prawną Regulaminu Wynagradzania Wyższej Szkoły Bezpieczeństwa stanowią przepisy art. 77² Kodeksu pracy (Dz.U. 2014 poz. 1502 z późn. zm.) oraz ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym (Dz. U. Nr 164, poz. 1365 z późn. zm.).

§ 2.

Regulamin wynagradzania określa warunki wynagrodzenia za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą w Wyższej Szkole Bezpieczeństwa (zwanej dalej Uczelnią).

§ 3.

Ilekoć w Regulaminie jest mowa o:

- 1) regulaminie – należy przez to rozumieć Regulamin Wynagradzania obowiązujący w WSB;
- 2) pracodawcy lub Uczelni – należy przez to rozumieć Wyższą Szkołę Bezpieczeństwa z siedzibą w Poznaniu;
- 3) pracownikach – należy przez to rozumieć wszystkie osoby zatrudnione w Uczelni na podstawie przepisów prawa pracy, bez względu na charakter zawartej umowy, rodzaj wykonywanej pracy, zajmowane stanowisko i wymiar czasu pracy;
- 4) wynagrodzeniu zasadniczym – należy przez to rozumieć wynagrodzenie wynikające z indywidualnie przyznanej danemu pracownikowi, w umowie o pracę, stawce wynagrodzenia zasadniczego;
- 5) prawie pracy – należy przez to rozumieć wszystkie przepisy prawa pracy, a przede wszystkim Kodeksu pracy, regulujące stosunki pomiędzy pracodawcą i pracownikami;
- 6) rektorze – należy przez to rozumieć organ zarządzający Uczelnią w rozumieniu ustawy Kodeks pracy.

§ 4.

1. Regulamin dotyczy wszystkich pracowników Uczelni bez względu na zajmowane stanowisko i rodzaj wykonywanej pracy.
2. Przed dopuszczeniem nowo zatrudnionego do pracy, pracodawca lub inna uprawniona osoba zaznajamia go z treścią Regulaminu, zaś oświadczenie pracownika o zapoznaniu się z Regulaminem umieszcza się w jego aktach osobowych.
3. W odniesieniu do spraw nie uwzględnionych w Regulaminie mają zastosowanie przepisy prawa pracy, oraz zarządzenia rektora.

Rozdział 2

WYNAGRODZENIE ZA PRACĘ

§ 5.

1. Pracownik otrzymuje wynagrodzenie za pracę odpowiadające rodzajowi świadczonej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, z uwzględnieniem ilości i jakości wykonywanej pracy, określonej w umowie o pracę, albo innej umowie stanowiącej podstawę nawiązania stosunku pracy, nie niższe jednak od minimalnego wynagrodzenia za pracę, o którym mowa w ustawie z 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz.U. Nr 200, poz. 1679 z późn. zm.).
2. Gdy minimalne wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 1, ulegnie podwyższeniu tak, że przekroczy wysokość wynagrodzenia należnego pracownikowi zatrudnionemu w pełnym

wymiarze czasu pracy, nastąpi bezzwłoczna aktualizacja wysokości wynagrodzenia przysługującego takiemu pracownikowi do poziomu nie niższego niż minimalne.

§ 6.

1. Wynagrodzenie za pracę wypłacane jest z dołu jeden raz w miesiącu 10 dnia miesiąca kalendarzowego po upływie okresu, za który przysługuje.
2. Jeżeli ustalony dzień wypłaty wynagrodzenia za pracę jest dniem wolnym od pracy, wynagrodzenie wypłaca się w poprzedzającym dniu roboczym.
3. Wypłata wynagrodzenia dokonywana jest w gotówce do rąk własnych pracownika w kasie Uczelni znajdującej się w siedzibie przy ul. Orzeszkowej 1 w Poznaniu w godzinach od 9⁰⁰ do 13⁰⁰.
4. Wynagrodzenie na pisemny wniosek pracownika może być przekazywane na konto osobiste pracownika w banku przez niego wskazanym.
5. Wypłata wynagrodzenia osobom trzecim wymaga pisemnego upoważnienia pracownika.
6. Składniki wynagrodzenia za pracę, przysługujące pracownikowi za okresy dłuższe niż jeden miesiąc, wypłaca się z dołu w terminach określonych w przepisach prawa pracy.
7. Pracodawca, na żądanie pracownika, jest obowiązany udostępnić do wglądu dokumenty na podstawie, których zostało obliczone jego wynagrodzenie.

§ 7.

Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za pracę wykonaną. Za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy tak stanowią przepisy Kodeksu pracy lub inne przepisy prawa pracy.

§ 8.

Pracownikom zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy przysługuje wynagrodzenie zasadnicze i inne składniki wynagrodzenia w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę.

§ 9.

1. Poza wynagrodzeniem zasadniczym pracownikowi niebędącemu nauczycielem akademickim przysługuje dodatkowo dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych.
2. Poza wynagrodzeniem zasadniczym pracownikowi może dodatkowo przysługiwać:
 - 1) dodatek funkcyjny;
 - 2) dodatek motywacyjny;
 - 3) nagroda uznaniowa.

Rozdział 3

ŚWIADCZENIA ZWIĄZANE Z PRACĄ

§10.

Za pracę w godzinach nadliczbowych oprócz normalnego wynagrodzenia przysługuje czas wolny od pracy na zasadach określonych w art.151² Kodeksu pracy.

§ 11.

1. Pora nocna w Uczelni trwa od godziny 22⁰⁰ do godziny 6⁰⁰.
2. Pracownik, którego rozkład czasu pracy obejmuje w każdej dobie, co najmniej 3 godziny pracy w porze nocnej lub, którego co najmniej 1/4 czasu pracy w okresie rozliczeniowym przypada na porę nocną, jest pracującym w nocy.
3. Dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w porze nocnej wynosi 20% stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę.

§12.

1. Pracownikom pełniącym funkcje kierownicze lub zatrudnionym na samodzielnych stanowiskach pracy może być przyznany dodatek funkcyjny lub/i dodatek motywacyjny w wysokości określonej w umowie o pracę lub/i decyzji rektora.
2. W umowie o pracę bądź w innym akcie ustalającym indywidualne warunki wynagradzania pracownika określa się maksymalną wysokość dodatku funkcyjnego lub/i motywacyjnego, w stałej kwocie wynikającej z postanowień zarządzenia rektora.
3. O wysokości dodatku funkcyjnego decyduje pracodawca na podstawie oceny jakości i wyników pracy pracownika.
4. Dodatek motywacyjny ma charakter dodatku uznaniowego, o którego wysokości decyduje pracodawca na podstawie oceny jakości i wyników pracy pracownika.
5. Dodatek motywacyjny nie przysługuje za okres niezdolności do pracy.

§ 13.

1. Pracownikom, którzy przez wzorowe wypełnianie swoich obowiązków, przejawianie inicjatywy w pracy i podnoszenie jej wydajności oraz jakości przyczyniają się szczególnie do wykonywania zadań Uczelni, mogą być przyznawane nagrody i wyróżnienia.
2. Nauczycielom akademickim mogą być przyznawane nagrody za osiągnięcia naukowe, dydaktyczne lub organizacyjne albo za całokształt dorobku.
3. Decyzję o przyznaniu nagrody uznaniowej oraz o jej wysokości podejmuje rektor w uzgodnieniu z bezpośrednim przełożonym pracownika lub samodzielnie, uwzględniając:
 - 1) aktualne możliwości finansowe szkoły;
 - 2) indywidualne wyniki pracy pracownika w realizacji powierzonych mu obowiązków;
 - 3) stosunek pracownika do pracodawcy oraz do współpracowników.

§ 14.

Pracownikowi przysługują, poza wynagrodzeniem zasadniczym i dodatkami, o których mowa w § 12 i 13, również inne świadczenia pieniężne związane z pracą:

- 1) świadczenia należne w okresie czasowej niezdolności do pracy;
- 2) odprawy rentowe i emerytalne;
- 3) odprawa pośmiertna;
- 4) świadczenia należne z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych;
- 5) zwrot kosztów poniesionych w czasie delegacji służbowych.

§ 15.

1. Za czas niezdolności pracownika do pracy wskutek:
 - 1) choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną - trwającej łącznie do 33 dni w ciągu roku kalendarzowego - pracownik zachowuje prawo do 80% wynagrodzenia;
 - 2) wypadku w drodze do pracy lub z pracy albo choroby przypadającej w czasie ciąży - w okresie wskazanym w ust. 1 - pracownik zachowuje prawo do 100% wynagrodzenia.
 - 3) poddania się niezbędnym badaniom lekarskim przewidzianym dla kandydatów na dawców komórek, tkanek i narządów oraz poddania się zabiegowi pobrania komórek, tkanek i narządów - w okresie wskazanym w pkt 1 - pracownik zachowuje prawo do 100% wynagrodzenia.
2. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 1, oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego i wypłaca za każdy dzień niezdolności do pracy, nie wyłączając dni wolnych od pracy.
3. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 1:
 - 1) nie ulega obniżeniu w przypadku ograniczenia podstawy wymiaru zasiłku chorobowego;

- 2) nie przysługuje w przypadkach, w których pracownik nie ma prawa do zasiłku chorobowego.
4. Za czas niezdolności do pracy, o której mowa w ust. 1, trwającej łącznie dłużej niż 33 dni w ciągu roku kalendarzowego, pracownikowi przysługuje zasiłek chorobowy na zasadach określonych w odrębnych przepisach.
5. Z zachowaniem zasad wskazanych w ust. 1-4 pracownik będący nauczycielem akademickim zachowuje prawo do dodatku funkcyjnego przez okres nieprzekraczający 3 miesięcy.

§ 16.

1. Za czas niewykonywania pracy, jeżeli pracownik był gotów do jej wykonywania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy, przysługuje wynagrodzenie wynikające z jego osobistego zaszczerowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną.
2. Wynagrodzenie za czas niewykonywania pracy przysługuje pracownikowi wyłącznie za czas niezawinionego przez niego przestoju. Jeżeli przestój nastąpił z winy pracownika, wynagrodzenie nie przysługuje.

§ 17.

1. Pracownikowi spełniającemu warunki uprawniające do renty z tytułu niezdolności do pracy lub emerytury, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na rentę lub emeryturę, przysługuje odprawa pieniężna w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia.
2. Pracownik, który otrzymał odprawę emerytalną lub rentową od poprzedniego pracodawcy, nie może ponownie nabyć do niej prawa.

§ 18.

1. Pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę z przyczyn określonych w ustawie z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. nr 90, poz. 844 z późn. zm.) przysługuje odprawa pieniężna, o której mowa w art. 8 tej ustawy.
2. Odprawa przysługuje w wysokości:
 - 1) jednomiesięcznego wynagrodzenia - jeżeli pracownik przepracował w Uczelni mniej niż 2 lata;
 - 2) dwumiesięcznego wynagrodzenia - jeżeli pracownik przepracował w Uczelni od 2 do 8 lat;
 - 3) trzymiesięcznego wynagrodzenia - jeżeli pracownik przepracował w Uczelni ponad 8 lat.

§ 19.

1. W przypadku śmierci pracownika podczas trwania stosunku pracy lub w okresie pobierania po jego rozwiązaniu zasiłku chorobowego, rodzinie przysługuje od pracodawcy odprawa pośmiertna.
2. Wysokość odprawy, o której mowa w ust. 1, jest uzależniona od okresu zatrudnienia pracownika w Uczelni i wynosi:
 - 1) jednomiesięczne wynagrodzenie, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 10 lat;
 - 2) trzymiesięczne wynagrodzenie, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 10 lat;
 - 3) sześciomiesięczne wynagrodzenie, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 15 lat.
3. Odprawa pośmiertna przysługuje następującym członkom rodziny pracownika:
 - 1) małżonkowi;
 - 2) innym członkom rodziny spełniającym warunki wymagane do uzyskania renty rodzinnej w myśl przepisów o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych.

4. Odprawę pośmiertną dzieli się w częściach równych pomiędzy wszystkich uprawnionych członków rodziny zmarłego pracownika.
5. Jeżeli po zmarłym pracowniku pozostał tylko jeden członek rodziny uprawniony do odprawy pośmiertnej, przysługuje mu odprawa w wysokości połowy odpowiedniej kwoty określonej w ust. 2.
6. Odprawa pośmiertna nie przysługuje, jeżeli pracodawca ubezpieczył pracownika na życie, a odszkodowanie wypłacone przez instytucję ubezpieczeniową jest nie niższe niż odprawa pośmiertna przysługująca zgodnie z ust. 2 i 5. Jeżeli odszkodowanie jest niższe od odprawy pośmiertnej, pracodawca jest obowiązany wypłacić rodzinie kwotę stanowiącą różnicę między tymi świadczeniami.

§ 20.

1. Pracownikowi wykonującemu na polecenie pracodawcy zadanie służbowe poza miejscowością, w której znajduje się siedziba pracodawcy, lub poza stałym miejscem pracy przysługują należności na pokrycie kosztów związanych z podróżą służbową.
2. Pracownikowi przysługują należności na pokrycie kosztów podróży służbowej odpowiednio według przepisów prawa pracy.

§ 21.

1. W Uczelni nie tworzy się Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych.
2. Zapis ust. 1 został uzgodniony w pracownikiem/pracownikami wybranymi przez pracowników do reprezentowania ich interesów.

Rozdział 4

PRZEPISY KOŃCOWE

§ 22.

Indywidualne wynagrodzenie pracownika jest objęte tajemnicą służbową.

§ 23.

1. Regulamin obowiązuje przez czas nieokreślony.
2. Zmiana treści Regulaminu może nastąpić jedynie w formie pisemnej, w tym samym trybie, co jego ustanowienie, albo poprzez wydanie nowego regulaminu.

§ 24.

Regulamin wchodzi w życie z dniem 01 stycznia 2015 roku.

R E K T O R

dr Andrzej ZDUNIAK